

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт психологии
Кафедра социальной психологии, конфликтологии и управления

ГОТОВНОСТЬ БУДУЩИХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ К ПРОХОЖДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Выпускная квалификационная работа

Направление подготовки «38.03.04 – Государственное и муниципальное
управление»

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав.кафедрой:
«__»_____2018 г.

Исполнитель:
Сибгатуллин Роман Раульевич,
обучающийся 406 группы

Руководитель:
Р.А.Валиев – канд.пед.н., доцент
кафедры социальной психологии,
конфликтологии и управления

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	7
1.1. Особенности государственной гражданской службы в России	7
1.2. Требования к кандидатам на государственную службу	11
1.3. Адаптация государственных гражданских служащих	18
1.4. Мотивирование государственных гражданских служащих.	22
1.5. Современные тенденции снижения количества кадров в системе государственной гражданской службы.....	27
Выводы по главе 1.....	31
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ МОТИВОВ ВЫБОРА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В КАЧЕСТВЕ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ У СТУДЕНТОВ СТАРШИХ КУРСОВ	33
2.1. Организация и методы исследования мотивов выбора гражданской службы в качестве будущей профессии у студентов четвертого курса по направлению «государственная муниципальная служба»	33
2.2. Результаты исследования и анализ	39
2.3. Рекомендации по совершенствованию мотивирования учащихся направления «Государственная и муниципальная служба».....	53
Выводы по главе 2.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	57
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	59
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	63
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	64
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	66
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	68
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 6	72

ВВЕДЕНИЕ

Нарастание общественных противоречий, усложнение экономической и политической ситуации в стране обуславливает необходимость повышения эффективности государственного управления в целом, и государственного аппарата, в частности. Достижение данных целей невозможно без повышения эффективности труда государственных гражданских служащих, что в свою очередь невозможно без создания эффективной и стройной системы мотивации работников государственного аппарата.

Для эффективной работы органа государственного управления необходимо максимально полно использовать ресурсы, которые имеются в организации. Люди являются одним из основных ресурсов и главным ее капиталом. Но сотрудники неодинаково выполняют свои профессиональные обязанности и могут работать с максимальной отдачей только при определенных условиях [20, с. 30]. Готовность людей вносить свой вклад в работу определяется их психологической зрелостью и желанием трудиться в полную силу. Руководство организации может разработать прекрасные цели, планы, стратегии, организовать информационные потоки, установить лучшую технику, использовать новейшие современные технологии, инновации и т. д. Однако все это не даст ожидаемых результатов, если работников, с одной стороны, мотивируют, а с другой стороны, в организационном пространстве есть нечто, что демотивирует и снижает у них заинтересованность работать. Из-за недостатка мотивации ухудшается качество и объем выполнения работы. Как следствие, снижается эффективность деятельности всего органа государственного управления.

Во ФГОС по направлению «Государственное и муниципальное управление» представлены основные качества, которые должны

сформироваться в ходе обучения. Выпускник должен быть готов решать профессиональные задачи в области организации управления, в том числе – участие в организации управления персоналом в органах государственной власти РФ и участие в контроле качества управленческих решений. Наша работа посвящена профессиональной деятельности, которая направлена на разрешение профессиональных задач в области организационно-регулирующей деятельности, а именно участие в системе развития, а это определяется именно тем, насколько человек мотивирован работать в данной профессии, что говорит о его внутренней готовности выполнять функции государственного и муниципального служащего.

Актуальность нашего исследования обусловлена тем, что в некоторых специальностях может сильно нехватать кадров, на которые были вложены деньги государства. А значит, во время обучения по профессии что-то пошло не так и человек не смог ассоциировать себя с профессионалом, которым он должен стать во время учебы и переходит в другие сферы деятельности. Важно предупредить такие отклонения в обучении, мотивировать людей идти по специальности, которую они изначально выбрали, всячески помогать им в обучении, вовлекать в эту деятельность, как теоретически, так на практике, знакомить их с конкретными отделами, службами, всевозможными будущими местами работы, стараясь сделать так, чтобы в будущем они «хотели» этим заниматься. В таком случае, они будут готовы к будущей деятельности, как в моральном плане, так и плане знаний, которые они имеют, чтобы занимать государственную должность.

В этой ситуации, у студентов будет меньше неизвестного перед тем местом, куда бы они хотели пойти. Они бы точно знали, что от них требуется. Какие знания, какие навыки. Какие требования нужны для работы в той или иной сфере гражданской службы, какие существуют правила, нормы, какого этикета следует придерживаться. Во время

проведения нашего исследования мы пришли к выводу, что прохождения всех приведенных методик подталкивает студентов к рефлексии и самооценке собственных возможностей и желаний. Так, при вопросе «Что может удержать вас на должностях государственной гражданской службы?» каждый студент, сам для себя, может задуматься над тем, какие его основные потребности и нужды может удовлетворить данная деятельность и какие дивиденды она может принести.

Во время проведения исследования, отвечая на поставленные вопросы и во время заполнения анкет сам студент, мысленно, решает свое будущее, будет ли он работать по данной специальности или нет, взвешивает все плюсы и минусы, размышляет над трудностями, которые могут у него возникнуть во время работы и к чему это может привести.

Мы считаем, что самооценка собственной мотивации к будущей профессии определяет характер и качество подготовки в рамках данного направления обучения.

Объект выпускной работы: готовность будущих гражданских служащих к прохождению государственной гражданской службы.

Предметом выпускной работы является: мотивационные аспекты готовности будущих гражданских служащих к прохождению государственной гражданской службе.

Целью выпускной работы является выявление самооценки готовности к прохождению государственной гражданской службы будущих государственных гражданских служащих.

Задачи:

- изучить специфику прохождения государственной службы
- выявить мотивы выбора студентами дисциплины «государственная служба»
- исследовать готовность студентов к выполнению профессиональной деятельности и самооценки собственных мотивов к деятельности

- интерпретировать результаты исследования и предоставить рекомендации

Теоретико-методологическая основой исследования послужили научные труды и статьи отечественных ученых, психологические методики для выявления мотивации, опыт ученых, таких как: Кибанов А.Я., Крутцова М.Н., Козырев А.А. Методики: определения основных мотивов выбора профессии; личностного дифференциала; профессиональной деятельности.

В работе использовались федеральные законы документы Российской Федерации, материалы Федеральной службы государственной статистики, Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров [36].

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, включающих параграфы, заключения, списка использованной литературы, приложений. Первая глава о теоретическом основах и особенностях государственной гражданской службы в Российской Федерации. Вторая глава включает исследование и анализ мотивов выбора специальности «государственная и муниципальная служба». Работа включает 11 рисунков, 4 таблицы, 6 приложений и 39 источников.

ГЛАВА 1. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Особенности государственной гражданской службы в России

В Российской Федерации основными источниками правового регулирования государственной службы являются Конституцией Российской Федерации, федеральные законы, подзаконные акты государственных органов и локальные акты.

Основным законом, является Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» гласит, что Государственная служба Российской Федерации – это профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

- 1) Российской Федерации;
- 2) Федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;
- 3) Субъектов Российской Федерации;
- 4) Органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;
- 5) Лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;
- 6) Лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации [2, ст. 1].

Государственная служба в Российской Федерации подразделяется на:

- 1) Государственную гражданскую службу;
- 2) Военную службу;
- 3) Государственную службу иных видов [1, ст. 2].

Государственная гражданская служба Российской Федерации - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации [2, ст. 3].

Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации [2, ст. 3].

Принципами гражданской службы являются:

- 1) свободы человека и гражданина являются приоритетными;
- 2) единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;
- 3) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;

- 4) профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- 5) стабильность гражданской службы;
- 6) доступность информации о гражданской службе;
- 7) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 8) защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность [2, ст. 4].

Регулирование отношений, связанных с гражданской службой, осуществляется:

- 1) Конституцией Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом 27 мая 2003 года N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;
- 3) настоящим Федеральным законом;
- 4) другими федеральными законами, в том числе федеральными законами, регулирующими особенности прохождения гражданской службы;
- 5) указами Президента Российской Федерации;
- 6) постановлениями Правительства Российской Федерации;
- 7) нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- 8) конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- 9) нормативными правовыми актами государственных органов.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, то применяются правила международного договора [2, ст. 5].

Заниматься гражданской службой разрешено только в государственных и муниципальных органах.

Под государственным органом понимается составная часть государственного аппарата, образуемая в установленном законом порядке и

наделенная государственными полномочиями, необходимыми для осуществления функций государственной власти [3].

Возможность формирования подобных организаций учтена Конституцией Российской Федерации, в ней говорится, что государственные аппараты с целью реализации собственных возможностей имеют все шансы формировать собственные территориальные аппараты. Так как данные аппараты формируются с целью реализации возможностей исправной правительству, их принято называть муниципальными органами, а их должности являются должностями государственной гражданской службы [7].

Каждый государственный орган уполномочен российским государством осуществлять строго определенные задачи и функции. В этих целях государство наделяет свои органы властными полномочиями. Сущность этих полномочий состоит в том, что государственные органы имеют право принимать общеобязательные решения. Властные полномочия государственных органов находят свое воплощение в компетенции, закрепленной в соответствующем нормативно-правовом акте и производной непосредственно от государства [9].

Государственная гражданская служба осуществляется в аппаратах органов представительной и судебной властей, в органах исполнительной власти, а также в иных государственных органах, реализующих от имени государства его цели и функции, и отнесенных актами законодательства РФ и ее субъектов к государственной службе.

Таким образом, согласно действующему законодательству государственная гражданская служба осуществляется в государственных органах, правовой статус которых определяется Конституцией РФ и законом, государственными служащими, правовой статус и властная деятельность которых также детально регламентируется законом и иными нормативными актами. Все это придает государственной гражданской

службе параметры публично-правового института, имеющего решающее значение для формирования государственности, осуществления государственной власти и воплощения социальной роли государства в обществе.

Поэтому среди основных задач государственной гражданской службы выделяются следующие:

- 1) обеспечение конституционного строя;
- 2) выработка стратегии экономического, социального, политического развития страны;
- 3) подбор кадров способных реализовать стратегию развития страны;
- 4) создание организационных структур государственной власти;
- 5) принятие решений по важным оперативным вопросам жизни страны;
- 6) защита прав, свобод и законных интересов граждан, создание условий для развития человеческой личности;
- 7) создание необходимых условий для реализации функций государственных органов [5].

1.2. Требования к кандидатам на государственную службу

На государственную гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Поступление на государственную гражданскую службу проходит поэтапно. Осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы».

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется в основном по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Конкурс проводится в два этапа:

1. На официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

- 1.1. Наименование вакантной должности гражданской службы
- 1.2. Требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности
- 1.3. Условия прохождения гражданской службы

1.4. Место и время приема документов, подлежащих представлению в государственный орган

1.5. Срок, до истечения которого принимаются указанные документы

1.6. Предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок проведения конкурса

1.7. Другие информационные материалы.

Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган соответствующие документы.

Достоверность сведений, представленных гражданином на имя представителя нанимателя, подлежит проверке.

2. Далее создается конкурсная комиссия, которая оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законом и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных

положений, установленных законодательством Российской Федерации о гражданской службе.

Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения на вакантную должность гражданской службы либо отказа о таком назначении.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв государственного органа кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

По результатам конкурса издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

Гражданин не может быть принят на гражданскую службу по следующим причинам:

1. Признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу
2. Осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы (гражданской службы) по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости
3. Отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, связано с использованием таких сведений

4. Наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинской организации

5. Близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому

6. Выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства

7. Наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации

8. Представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу

9. Непредставления установленных Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79_ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера при поступлении на гражданскую службу

10. Утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами

11. Признания его не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований, в соответствии с заключением призывной комиссии (за исключением граждан, прошедших военную службу по контракту).

При заключении служебного контракта с гражданином, впервые поступающим на гражданскую службу, в этом контракте и в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы предусматривается условие об испытании гражданского служащего продолжительностью от одного месяца до одного года в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы, если не предусмотрено иное [18].

Испытание может устанавливаться:

1. при назначении гражданина или гражданского служащего на должность гражданской службы, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, - на срок от одного месяца до одного года;

2. при назначении на должность гражданской службы гражданина, ранее проходившего государственную службу Российской Федерации, - на срок от одного до шести месяцев;

3. при назначении гражданского служащего на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа - на срок от одного до шести месяцев [18].

Испытание не устанавливается:

1. для граждан, получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена или высшее образование в соответствии с договором о целевом обучении с обязательством последующего прохождения гражданской службы и впервые поступающих на гражданскую службу;

2. для гражданских служащих, назначенных в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» на должность гражданской службы в порядке перевода в связи с сокращением должностей гражданской службы или упразднением государственного органа;

3. для иных граждан и гражданских служащих, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрены гарантии по сохранению места работы (должности).

По окончании установленного срока испытания при отсутствии у гражданского служащего соответствующего замещаемой должности гражданской службы классного чина ему присваивается классный чин в соответствии с законодательством [7].

При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя имеет право до истечения срока испытания расторгнуть служебный контракт с гражданским служащим, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого гражданского служащего не выдержавшим испытание.

Для поступления на гражданскую службу необходимо соответствовать следующим требованиям:

1. являться гражданином Российской Федерации;
2. владеть государственным языком Российской Федерации;
3. быть не моложе 18 лет, но и не старше 65 лет;
4. иметь высшее образование (кроме должностей категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей, для замещения которых необходимо среднее профессиональное образование);

5. иметь определенный стаж работы на государственной службе или в соответствующей профессиональной сфере;

6. обладать профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для исполнения должностных обязанностей.

Требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются локальными нормативными правовыми актами государственного органа, в который претендент поступает на службу, и призваны максимально отражать содержание и характер должностных обязанностей, предполагающихся к исполнению на данной должности государственной гражданской службы [3].

Конкурс на замещение должностей гражданской службы не проводится при заключении срочного служебного контракта. По общему правилу срочный служебный контракт заключается на срок от одного года до пяти лет в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок.

Нужно отметить, что это исключение из общего правила замещения должностей государственной гражданской службы на конкурсной основе представляется недостаточно обоснованным. В частности, непонятна связь конкурсной процедуры замещения должности гражданской службы со сроком служебного контракта. Учитывая, что конкурс на замещение должности гражданской службы призван обеспечить «право граждан Российской Федерации на равный доступ к федеральной государственной службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой», данное ограничение представляется совершенно неоправданным [11].

1.3. Адаптация государственных гражданских служащих

Гражданин, принятый на государственную службу, должен вырабатывать навыки и умения управлять от имени государства в соответствии с его законами и установлениями. При этом существуют возможности, что, даже способные работники «засиживаются» на первоначальных должностях, продвигаясь по карьерной лестнице медленнее, чем на более высоких должностях. Из-за чего происходит временная потеря и для служащего, также наносит ущерб и самой организации, в которой он проходит службу, не сумевшего правильно организовать вхождение работника в работу на первоначальном этапе деятельности [34].

Поэтому, вхождение впервые принятого на государственную службу работника требует немалых усилий со стороны служащего, органа, в котором он проходит службу непосредственных руководителей, должностных лиц, и отдела кадров.

В общем смысле, адаптация – есть приспособление, привыкание гражданина требованиям профессии, государственного управленца, освоение им социальных норм поведения, организационных и технических в государственном органе, общения с людьми вне органа и т.п.

Что касается профессиональной деятельности в период адаптации, то она зависит от функций государственного органа и его места в системе государственного управления, специфики его должности, профессии, личностных качеств самого служащего, опыта его работы, приобретённых умений и навыков, уровень знаний, а также способность к адаптации работника, способность к освоению чего-то нового [21].

Наиболее полно цели социальной адаптации сотрудников определил А.Я. Кибанов по мнению которого правильно организованная социальная адаптация позволяет достичь таких целей как уменьшение стартовых организационных издержек, ускорение процесса адаптации новых работников, значительное сокращение текучести кадров персонала,

сокращение времени руководителя и сотрудников, формирование позитивного отношения сотрудников к работе [21].

В результате процесса адаптации, в лучшую сторону проявляются качественные и количественные показатели управленческой деятельности, добросовестное отношение к службе в государственных органах, повышается желание сохранить за собой место, должность, профессии, на повышение квалификации и дальнейшее продвижение карьеры в этом государственном органе или сфере управления.

Для выпускника высшего учебного заведения, при первом приеме на работу будут важны задачи приспособления к новой социальной среде, освоению новых должностных обязанностей, восприятие ценностных ориентаций государственной службе. Одним из самых важных процессов при адаптации является ознакомление с должностными инструкциями, в которых прописаны, соответствующие должности задачи, обязанности, права, а также ответственность, место в служебной иерархии и порядок назначения на должность. Имеются положения, характеризующие полномочия государственного органа или другими нормативными актами [18].

Также, на должностных лицах, отвечающих за адаптацию новых сотрудников, возложена большая ответственность. Они должны позаботиться о создании у новых работников положительной мотивации деятельности, раскрыть профессиональные возможности работника и его должностного роста.

Одной из самых важных социальных ролей на этапе адаптации играет коллектив государственного органа и его способность к принятию новых работников. В основном это ложится на плечи более опытных служащих, которые выполняют своеобразную роль наставника для новоприбывшего служащего. При этом, это не всегда может быть официальный наставник, которого к тебе представили.

Зачастую, руководители подразделений государственного органа, поддерживая нового сотрудника, стараются, чтобы его рабочее место было в непосредственной близости более опытного служащего, чтобы наблюдая, или прислушиваясь к его словам, перенимал его опыт, знания, которые пригодятся на начальном этапе работы [18].

В большей степени, от неформальных и формальных наставников зависит отношение к работе, служебному долгу, оценки возможностей, позиционирования себя на рабочем месте относительно коллектива, руководителей [21].

Наставник, обычно, знакомит нового работника с правилами поведения в коллективе, традициями, помогает советами и рекомендациями, рассказывает про «подводные камни», которые могут встретиться во время прохождения гражданской службы. При этом, не только наставник, но и остальной коллектив играет в этом большую роль, помогая влиться в деятельность отдела и наладить отношения с коллегами [21].

После первоначальной адаптации к коллективу и деятельным процессам, будет проходить более детальная и глубокая адаптация новичка уже к практической деятельности государственного органа по осуществлению управленческих функций:

1. включение в состав рабочих групп по подготовке важных постановлений;
2. проверке работы подведомственных организаций;
3. сбору, анализу и обобщению управленческой информации;
4. изучению и разработке актуальных проблем совершенствования деятельности государственного органа и его отдельных подразделений.

а также привлечение нового сотрудника к участию в работе коллегий, совещаний, семинаров и т.д.

1.4. Мотивирование государственных гражданских служащих.

Основой любой современной организации, безусловно, являются люди, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Руководство организации может разработать планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить в организации самое современное оборудование и использовать самые современные технологии, однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут эффективно исполнять свои должностные обязанности, стремиться своим трудом способствовать достижению целей и выполнению задач, стоящих перед организацией [11].

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие [8].

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего

различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил. Более того, поведение человека, осуществляемые им действия в свою очередь также могут влиять на его реакцию на воздействия, в результате чего может меняться как степень влияния воздействия, так и направленность поведения, вызываемая этим воздействием [32].

Как любые работники, госслужащие также при прохождении государственной службы преследуют достижение своих целей, которые следует учитывать в кадровой политике при их мотивации [39].

Трудовая сфера государственной гражданской службы имеет ряд специфических особенностей:

- по своему содержанию трудовая деятельность госслужащих направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя;

- высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;

- жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины

- задействование интеллектуального, а также творческого потенциала для решения управленческих задач. При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности [30].

Для стабилизации кадрового состава гражданской службы необходима комплексная система мотивации персонала. Систему мотивации персонала нужно строить исходя из анализа потребностей государственных служащих, она должна быть гибкой, учитывать профессиональные, возрастные особенности сотрудников. Каждый сотрудник должен знать, за что вознаграждают или наказывают в

организации, для этого нужны четкие критерии оценки работы персонала. Различные изменения в организации, ее рост, реорганизация требуют адаптации системы мотивации с учетом изменяющихся факторов. Материальные формы мотивации являются наиболее часто используемым стимулом, однако их применение не всегда возможно в сфере государственной службы, из-за ограниченности размера бюджета.

Законодательство накладывает определенные ограничения на возможность получения госслужащими иных доходов помимо основного места работы, поэтому денежное содержание является основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности. В настоящее время используется система оплаты труда, которая мало соответствует экономическим методам управления, не ставит результаты труда государственного служащего в зависимость от общего социально-экономического развития страны (региона), не стимулирует государственного служащего к сознательному, целенаправленному исполнению должностных обязанностей, не позволяет материально обеспечить и защитить служащего, заинтересовать и привлечь на госслужбу квалифицированные кадры. Именно в этом заключается одна из причин сознательного недоиспользования служащими своих физических и интеллектуальных способностей [24].

Размер денежного содержания государственного гражданского служащего зависит от уровня занимаемой должности, квалификации, выслуги лет, но не зависит от фактических результатов его деятельности, от общего социально-экономического развития страны (региона), допускает равное вознаграждение за неравный труд, то есть несправедливость. Существующая на государственной службе система премирования требует кардинального пересмотра. В фонде оплаты труда государственного органа предусмотрены премиальные выплаты, удельный вес которых относительно невелик (в год - 2 оклада денежного содержания) в структуре денежного

содержания государственных гражданских служащих и которые используются лишь как средство повышения размера оплаты труда.

Такая система оплаты труда снижает стимулирующую роль заработной платы, является одним из серьезных факторов демотивации, который оказывает ключевое влияние на лояльность госслужащих [24].

Несмотря на разнообразие предоставляемых социальных гарантий, они не удовлетворяют весь спектр реальных потребностей служащих. В связи с этим, можно заметить, что социальный пакет для госслужащих должен быть более диверсифицирован, предоставлять возможность выбора, т.е. необходима система, в соответствии с которой персоналу позволяется самостоятельно определять в допустимых пределах пакет дополнительных вознаграждений, в наибольшей мере отвечающих их потребностям. Предлагается ранжирование социальных гарантий: разделение на основные и дополнительные. При этом основное, или защитное обеспечение должно предоставляться всем сотрудникам (медицинское страхование, страхование жизни и пенсионные выплаты). В свою очередь, дополнительными льготами, такие как беспроцентная ссуда на приобретение жилья, оплата спортивных занятий, бесплатные обеды, могли бы воспользоваться госслужащие с определенным стажем работы. Кроме того, содержание социального пакета служащего должно зависеть от результативности его труда, а также должностного положения [4].

Проблема мотивации труда на государственной службе сводится к тому, что заработная плата государственных служащих ничтожно мала и жестко регламентирована. В этой ситуации одним из возможных способов повышения мотивации государственных служащих являются немонетарные методы [24].

Существует несколько зарекомендовавших себя способов немонетарного стимулирования работников:

- простые слова благодарности;

- поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков;
- организация различных образовательных процессов, спортивных соревнований, корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала;
- официальное поздравление сотрудника с увеличением его стажа гражданской службы еще на один год;
- грамотно организованная профессиональная адаптация новых специалистов;
- награждение различными грамотами;
- присвоение званий (например, «Лучший работник года»);
- размещение на доске почета фотографий лучших работников;
- вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее.

Немалую роль в повышении эффективности работы играет фактор «прозрачности» государственного органа. Чем полнее информированы специалисты о состоянии дел в нем, чем лучше они ознакомлены со основными целями, тем с большей самоотдачей, как показывает практика, выполняют возложенные на них обязанности [17].

Дополнительным методом формирования мотивации у госслужащего является профессиональный рост. Кадровые службы слабо используют планирование и проектирование карьеры в качестве фактора мотивации государственного служащего. Многие чиновники не знают перспективы своей служебной деятельности. Это объясняется, во-первых, недостатками в работе с резервами кадров, во-вторых, несовпадением оценок, представлений госслужащего и государственного органа о потенциальных возможностях служащих и, наконец, как это ни парадоксально, нововведениями на государственной службе. Если в результате выборов в государственный орган приходит новый руководитель, он, как правило, приводит свою команду, вносит коррективы в структуру и персональный состав аппарата. И тогда надежды многих госслужащих на продвижение по службе остаются нереализованными. Особую актуальность в связи с этим

приобретает проблема объективной оценки профессиональной деятельности служащих.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод, что в сфере государственной службы невозможно говорить о материальной мотивации, таким образом, немонетарные методы: профессиональный рост, дополнительные гарантии и компенсации, социальные льготы - становятся самыми существенными мотивирующими факторами.

1.5. Современные тенденции снижения количества кадров в системе государственной гражданской службы

По данным Федеральной службы государственной статистики на конец июня 2014 г. «Динамика структуры кадрового состава органов государственной власти по стажу государственной гражданской или муниципальной службы» произошли изменения в структурах кадрового состава органов государственной власти по стажу муниципальной или государственной службы. Также отмечается небольшое снижение притока работников, у которых отсутствует стаж государственной гражданской или муниципальной службы, в органы государственной власти. В 2005 году такой процент составлял 9.8%, а к 2013 году снизился до 8.1% [36].

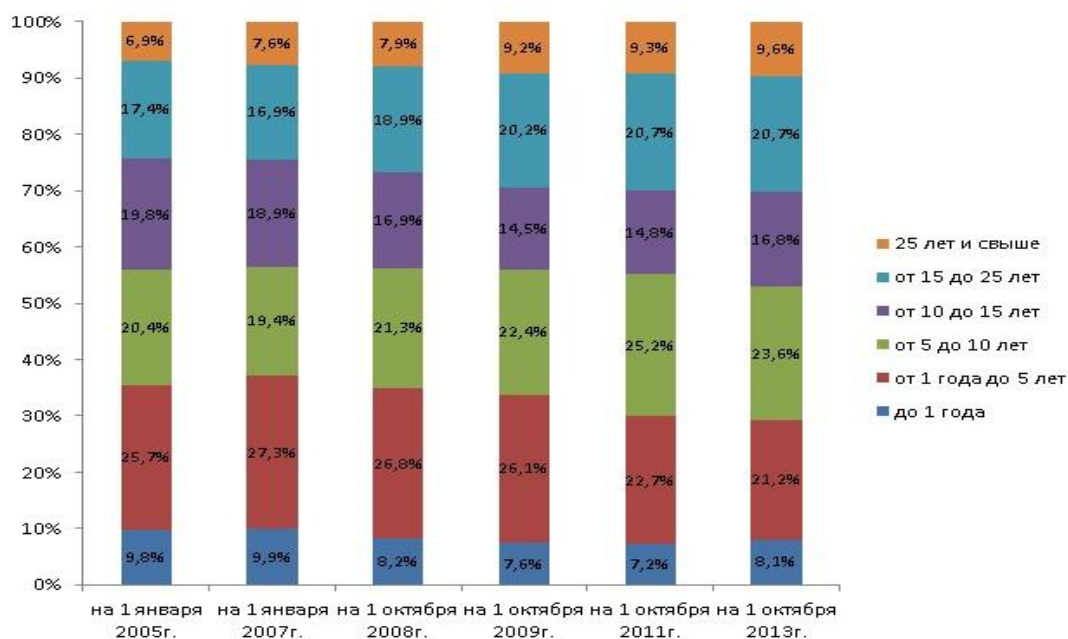


Рис.1. Динамика структуры кадрового состава органов государственной власти по стажу государственной гражданской или муниципальной службы, %

Заметно снизился процент людей, которые имеют стаж от одного года до пяти лет. С 27.3% в 2007 году до 21.2% в 2013 году [36].

Стоит отметить, что на государственной службе, набор государственных гарантий возрастает именно со стажем работы, реализация которых обеспечивает государственному гражданскому случаю определенную социальное и материальное благополучие. В пример можно привести оклад государственного гражданского служащего, когда сумма ежемесячной надбавки к окладу составляется в соответствии со стажем государственного гражданского служащего. Также к этим гарантиям можно отнести продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за выслугу лет, размер пенсии, и возможность занятия более престижных должностей государственной гражданской службы.

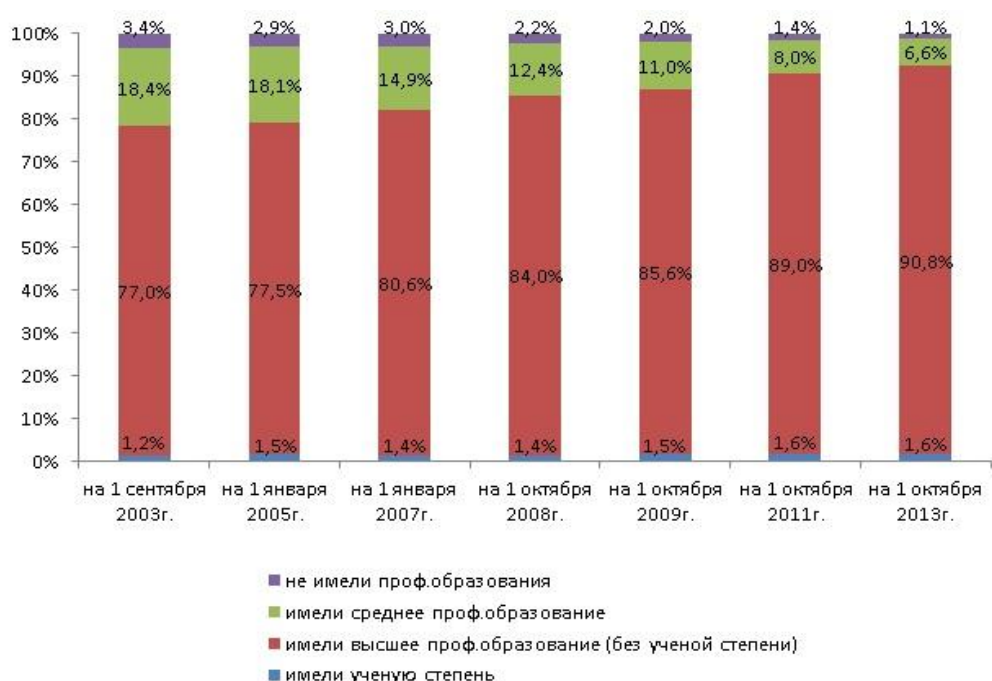


Рис. 2. Динамика структуры кадрового состава органов государственной власти в разрезе уровня образования в 2003-2013 гг., %

На рисунке 2 можно увидеть, что в течение последних лет наблюдается положительный рост количества людей, имеющих высшее профессиональное образование. По данным 2003 года высшее образование имели 78.2% (в т.ч. ученую степень - 1.2), а в 2013 году данный показатель показал 92.4% (в т.ч. ученую степень - 1.6%). Также небольшой рост произошел с людьми, имеющими ученую степень. Среднее профессиональное образование же, наоборот, постепенно снижает свою долю в системе государственной гражданской службы [36].

По данным Федеральной службы государственной статистики также были проведены исследования по общему числу работников на должностях государственной гражданской службы. На конец июня 2014 года. Общая численность работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы в федеральных государственных органах (центральных аппаратов и территориальных

органах) составила 543.6 тыс. человек, а в органах государственной власти субъектов Российской Федерации - 211.6 тыс. человек.

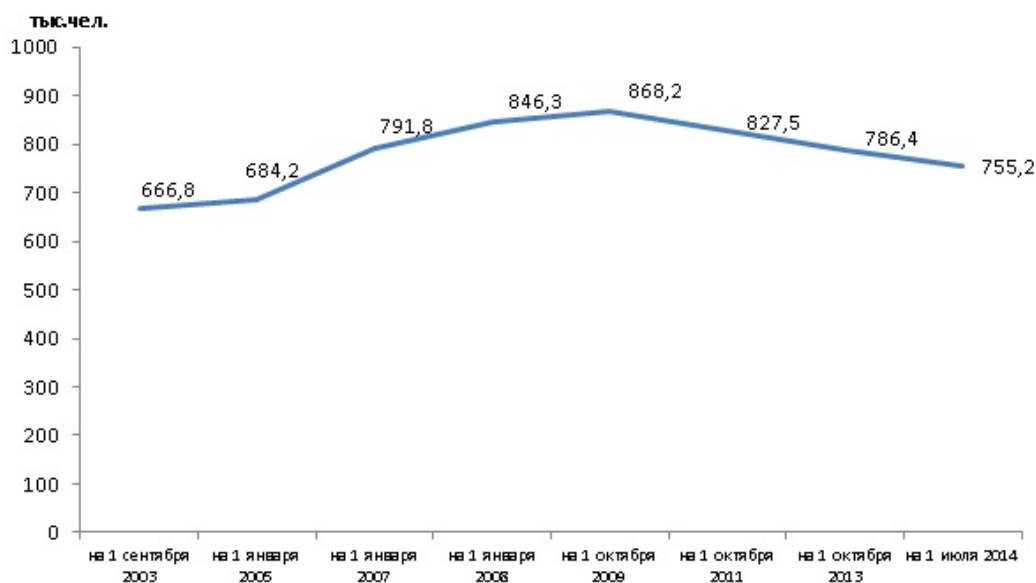


Рис. 3. Динамика численности всех работников, замещающих государственные должности и должности государственной гражданской службы в органах государственной власти Российской Федерации в 2003-2014 гг., тыс.чел.

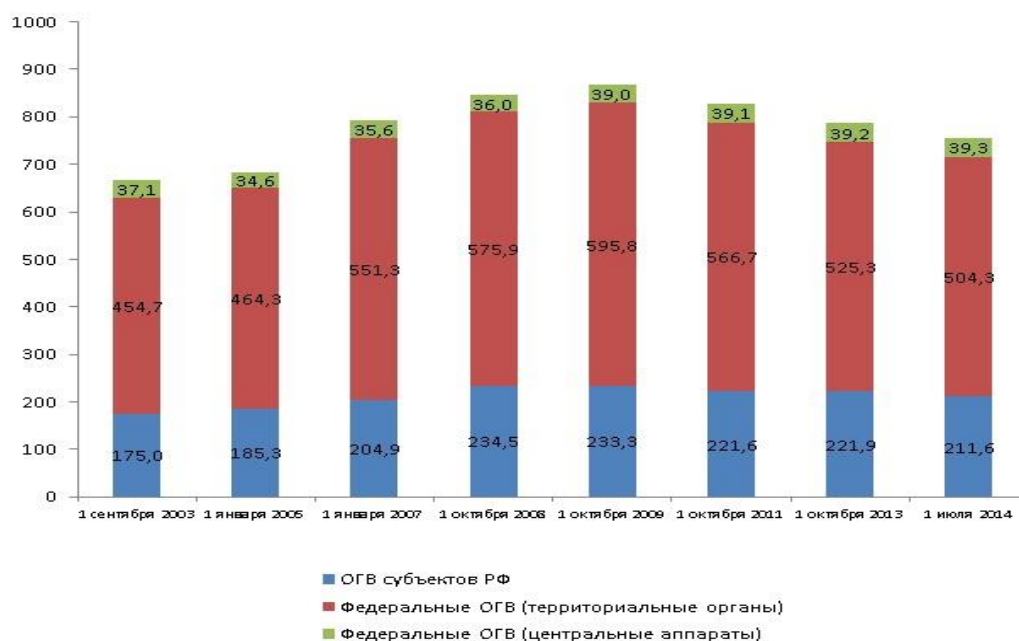


Рис. 4. Динамика структуры численности работников, замещающих государственные должности и должности государственной гражданской

службы в федеральных государственных органах и региональных органах государственной власти в 2003-2014 гг., тыс. чел.

Из рисунков следует, что на протяжении большого периода, с 2003 года по 2009 год, наблюдалась положительная динамика роста численности работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы в органах государственной службы в органах государственной власти Российской Федерации [36]. Но уже, начиная с 2010 года, появились тенденции снижения количества работников в органах государственной власти. В 2014 году по отношению к 2009 году, общая численность работников снизилась на 13%. Конечно, некоторое количество можно списать на Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2010 года № 1657 «Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов». После его принятия, не смотря на позицию снижения кадров в федеральных органах, не обошло сокращение и субъекты Российской Федерации, где, начиная с 2009 года также обозначилась тенденция к снижению численности кадров.

На основании данной статистики, можно прийти к выводу, что в стране происходит постепенное снижение численности кадров, занимающих должности государственной гражданской службы, но при этом положительно меняется его качественная составляющая с точки зрения профессиональной подготовки, и стажа на должностях государственной гражданской службы.

Выводы по главе 1

Государственный гражданский служащий является важнейшим звеном в управлении государством. Знания и компетенции гражданского служащего имеют свою четкую специфику и основываются на Конституции

Российской Федерации, Федеральных законах, подзаконных актах и указах президента. Также к нему предъявляются очень большие требования, начиная с качества его образования и заканчивая его личностными характеристиками и социальным поведением. Поэтому существует вероятность того, что после обучения по специальности “Государственная и муниципальная служба” выпускники не захотят продолжать развиваться по этой специальности, считая ее слишком сложной, бюрократической и низкооплачиваемой, а потому выбирают другой путь для самореализации. Это особенно критично, когда обучения происходило на бюджетной основе, т.е. государство фактически оплатило обучение, а по истечению четырех лет обучения государство не получило отдачи в виде готового, сформировавшегося кадра, который может работать на должностях государственной гражданской службы.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ МОТИВОВ ВЫБОРА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В КАЧЕСТВЕ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ У СТУДЕНТОВ СТАРШИХ КУРСОВ

2.1. Организация и методы исследования мотивов выбора гражданской службы в качестве будущей профессии у студентов четвертого курса по направлению «государственная муниципальная служба»

Методы исследования. В своей работе, в связи с необходимостью и нашими задачами, мы решили использовать следующие методы исследования:

1. *Метод анкетирования.* Анкетирование — это сбор фактов на основе письменного самоотчета испытуемого по специально составленной программе. Анкета представляет собой опросный лист с заранее составленной системой вопросов, каждый из которых логически связан с центральной гипотезой исследования.

Этап 1. Определение содержания анкеты. Это может быть перечень вопросов о фактах жизнедеятельности, интересах, мотивах, оценках, отношениях.

Этап 2. Выбор типа вопросов. Вопросы подразделяются на открытые, закрытые и полужакрытые. *Открытые вопросы:* позволяют испытуемому строить свой ответ в соответствии со своими желаниями как по содержанию, так и по форме. Обработка ответов на открытые вопросы затруднена, но они позволяют обнаружить совершенно неожиданные и непредполагаемые суждения. *Закрытые вопросы* предусматривают выбор одного или нескольких вариантов ответа, помещенных в анкету. Такого рода ответы легко обрабатываются количественно. *Полужакрытые вопросы*

предполагают выбор одного или нескольких вариантов ответа из ряда предложенных, в то же время испытуемому дается возможность самостоятельно сформулировать ответ на вопрос [33 с. 13].

2. *Психосемантический метод* – это способы исследования психических явлений, основанные на установлении семантических (смысловых) связей и анализе индивидуальных систем значений и смыслов [29]. В наших исследованиях мы применили методику личностного дифференциала В. Бехтерева, Целью ее разработки являлось создание компактного и валидного инструмента изучения определенных свойств личности, ее самосознания, межличностных отношений, который мог бы быть применен в клинико-психологической и психодиагностической работе, а также в социально-психологической практике.

3. *Метод тестирования* - метод изучения глубинных процессов деятельности человека, посредством его высказываний или оценок факторов функционирования системы управления. Психологический тест включает в себя некоторую совокупность заданий, инструкции: испытуемому — правило работы с тестом, экспериментатору — правило организации работы испытуемого с тестом и правило работы с данными, а также теоретическое описание с указанием свойств, измеряемых тестом, шкал (топологии свойства) и метода введения шкальной оценки. Указываются также психометрические параметры теста [29].

4. *Методы математико-статистической обработки данных.*

Инструментарий исследования. Для исследования мотивов выбора специальности «Государственная и муниципальная служба» была составлена анкета, которая содержит в себе три вопроса, которые, по нашему мнению, помогут правильно собрать представление студентов о том, каким образом они относятся к своей будущей профессии и деятельности, которая им предстоит на должностях государственной гражданской службы. Два вопроса имеют форму закрытого типа, на

который надо дать определенный ответ и один вопрос открытого типа. Вопросы открытого типа предполагает развернутый ответ, свое объяснение или понимание темы. Положительной чертой открытых вопросов является то, что с его помощью мы можем узнать позицию человека, его личное мнение и отношение к различным явлениям. Вопрос закрытого типа предполагают конкретный выбор ответа «да» или «нет», либо однозначный ответ, который нельзя будет интерпретировать иначе. Особенностью вопросов закрытого типа является то, что с их помощью можно узнать конкретный вопрос, который интересует интервьюера.

Первый вопрос анкеты звучит как: «Собираетесь ли Вы после окончания обучения работать на должностях государственной гражданской службы?» (см. приложение 1). Вопрос, по нашему мнению, может показать не только интересы и желания одного человека, а сравнить результаты всех респондентов. Это может показать, насколько качественно проведена учебная деятельность на протяжении четырех лет обучения и удалось ли вызвать интерес к профессии посредством лекционных и практических занятий.

Второй вопрос носит оценочный характер: «Сколько лет вы хотели бы работать в системе государственной гражданской службы?» (см. приложение 1). С нашей точки зрения, это уточнение поможет узнать, насколько сильно они хотят работать по данной профессии. Даже минимальный срок стажа будет означать, что люди хотят попробовать себя в этой деятельности, после чего уже примут решение о том, стоит ли это продолжать.

Заключительный вопрос анкеты нацелен на уточнение предыдущих вопросов: «Что может сподвигнуть Вас остаться на должностях государственной гражданской службы и проработать там большое количество времени?» (см. приложение 1). Уточняющий вопрос поможет выявить основные мотивы, которые могут помочь точнее понять мотивацию

студентов работать в системе государственной гражданской службы и определить факторы, способствующие удержанию работников в этой профессиональной среде.

Для выявления мотивации к профессиональной деятельности этапы мы выбрали методику К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности» в модификации А. Реана (см. приложение 2). В ее основу заложена концепция о внутренней и внешней мотивации. В данном случае, внутренняя мотивация означает, что для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же у респондента в основу мотивации профессиональной деятельности входит лишь стремление к удовлетворению иных потребностей, не относящихся к самой деятельности (заработная плата, социальный престиж, положение в обществе и т.д.), то речь, в данном случае, идет о внешней мотивации. При этом, внешняя мотивация делится на внешние отрицательные и внешние положительные. Наиболее эффективны и доброжелательны для деятельности являются именно внешние положительные мотивы. Инструкция к данной анкете: «Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале, отметив соответствующую клетку. После этого подтвердите свой выбор, нажав на кнопку «получить результат». При ответе долго не задумывайтесь. Помните, что первый ответ, который пришел в голову, как правило, самый верный».

«Диагностика мотиваторов социально-психологической активности» (см. приложение 3). Данная методика помогает определить ведущие потребности-мотиваторы личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Маккелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Знание основных потребностей – исходный момент самомотивации, личностного менеджмента. Основными шкалами данной диагностики являются: достижение успеха (желание решить различные

сложные задачи, довести работу до успешного завершения, добиться больших достижений и превзойти других людей), стремление к власти (желание воздействовать на других людей, среди которых разделяют стремление к власти ради властвования, возможности командовать другими и желание власти ради выполнения руководящей ответственной работы, ради успешного выполнения групповых задач), тенденция к аффилиации (групповое признание и уважение, заинтересованность в налаживании тесных дружеских отношений, стремление к недопустимости конфликта, оказание помощи другим). Инструкция к анкете звучала, как: «Вам предлагается 15 утверждений. Выразите свое согласие («полностью согласен» – ПС) или несогласие («не согласен» – НС) по пятибалльной системе. Свой ответ необходимо подчеркнуть)».

Методика личностного семантического дифференциала. Основана на методике семантического дифференциала Ч. Осгуда. Разработана и адаптирована сотрудниками психоневрологического института имени В.М. Бехтерева. Использование методики в качестве средства самооценивания позволяет определить уровень самоуважения, принятия себя; уровень самоконтроля и волевых качеств; степень интра- или экстранаправленности личности. При использовании опросника для оценки другого человека можно определить уровень симпатии/отвержения; отношения доминирования/подчинения; отражается восприятие особенностей личности друг друга. Метод личностного дифференциала предполагает выборку слов, которые описывают черты личности, что позволяет изучить своеобразную модель личности. Объектами, которые исследовались с помощью этой методики выступили: «Идеальный государственный служащий» (см. приложение 4), «Я - как государственный служащий» (см. приложение 5), «Я - как не государственный служащий» (см. приложение 6).

Инструкция к анкете звучала следующим образом: «В предложенном

бланке представлены наиболее распространенные качества человека. Положительные значения этих качеств обозначены знаком «+», а отрицательные – «-». Их степень оценивается по семибалльной шкале. Порядок работы с методикой очень прост и заключается в следующем:

1. Выбор положительного или отрицательного знака
2. Определение степени его проявления по баллам, где 3 – проявляется сильно и часто, 2 – выражено достаточно часто и часто встречается, 1 – проявляется иногда и слабо, 0 – трудно сказать, присутствует и то и другое.

Помните, что положительные и отрицательные качества людей, приведенные в таблице, меняются местами, поэтому будьте внимательны в своих оценках».

Описание выборки и базы исследования. В ходе исследования было опрошено 30 студентов ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», обучающихся на 4 курсе по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Возраст респондентов составил от 21 до 22 лет.

Учащиеся по направлению «Государственная и муниципальная служба» в ходе своего обучения проходили практику в государственных организациях, либо частных организациях на должностях практикантов, а значит, у них сформировались представления о работе на должностях государственной гражданской службы, обучались у наставников, уже работающих на должностях государственной гражданской службы.

Общее описание процедуры исследования. *Первым этапом* была проведена работа по поиску методологии для нашего исследования и создание вопросов для анкеты, которые направлены на позицию студента относительно своей будущей профессии.

На втором этапе была проведена диагностика, в форме анкетирования для выявления семантического дифференциала личности и

диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности был проведен тест студентов старших курсов Уральского государственного педагогического университета по направлению «Государственная и муниципальная служба» с целью выяснения личностных мотивов выбора данной специальности с последующей обработкой и интерпретацией полученных данных.

На третьем этапе нами было проведено анализ и интерпретация полученных результатов.

Четвертый этап заключал в себе создании рекомендаций на основе анализа и интерпретации по повышению внутренней и позитивной внешней мотивации студентов к выбранной ими деятельности.

2.2. Результаты исследования и анализ

Таблица 1

Результаты проверки на нормальность распределения (n = 30)

Переменные	W	p
Кол-во желаемых лет работы по профессии	0,80	0,00
Хорошая з/п	0,40	0,00
Социальные гарантии	0,62	0,00
Хороший коллектив	0,60	0,00
Интересные обязанности	0,61	0,00
Жизненные обстоятельства	0,35	0,00
Карьерная лестница	0,61	0,00
Денежный заработок	0,74	0,00
Стремление к продвижению по госслужбе	0,81	0,00
Стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег	0,91	0,01
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	0,91	0,01
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	0,88	0,00
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0,80	0,00
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	0,84	0,00
Внешняя мотивация	0,87	0,00
Внутренняя положительная мотивация	0,96	0,32
Внутренняя отрицательная мотивация	0,93	0,06

Переменные	W	p
Достижение успеха в целом	0,95	0,18
Стремление к власти	0,93	0,04
Тенденция к аффилиации	0,97	0,60

В данной таблице приведены значения по критерию Шапиро-Уилка. Данный критерий является подходящим из-за маленькой выборки. По большинству шкал наблюдается отклонение от нормального распределения, в основном ненормальность распределения отдалается в область высоких значений, значит, присутствуют какие-то специфические факторы, влияющие на это. Можно взять в пример переменную «количество желаемых лет работы по профессии». Данный критерий имеет отклонения от нормального распределения в области высоких значений, потому что большинство респондентов указали большие временные рамки работы, достигавшие 45 лет. В основном, большие сроки указывали респонденты, готовые к работе, а значит имеющие большую мотивацию к освоению и задержке в этой сфере. Даже респонденты, неготовые к работе в дальнейшем, указывали временные рамки, на которых они бы могли задержаться, при появлении каких-то причин. Основной причиной являлась хорошая заработная плата при работе на должностях государственной службы.

Теперь представим результаты описательной статистики по шкалам семантического дифференциала.

На следующем этапе мы разделили наших респондентов на две группы, в одной группе респонденты ответили положительно на вопрос о готовности замещать в дальнейшем должности государственной гражданской службы, респонденты второй группы ответили отрицательно.

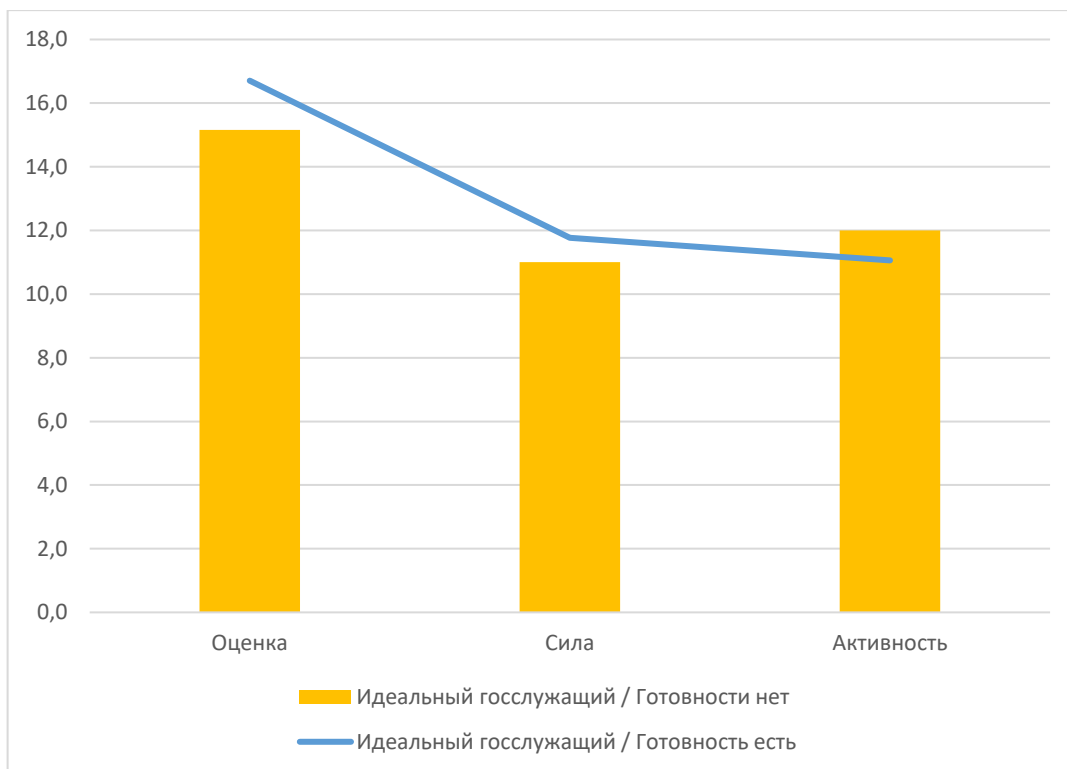


Рис. 5. Распределение средних значений общих факторов при семантическом описании идеального госслужащего в выборках (готовность есть $n = 17$, готовности нет $n = 13$)

На рисунке 5 представлены сравнения идеального государственного служащего со стороны двух групп. Рисунок показывает, что значительных различий в понимании образа идеального государственного служащего не наблюдается, однако со стороны респондентов с готовностью к будущей службе факторы «оценки» и «силы» представлены выше, чем у их оппонентов, что говорит о большей уверенности в себе, независимости, наличию больших положительных социальных качеств.

Следующая пара представлена (рис. 6) осознанием себя как государственного служащего.

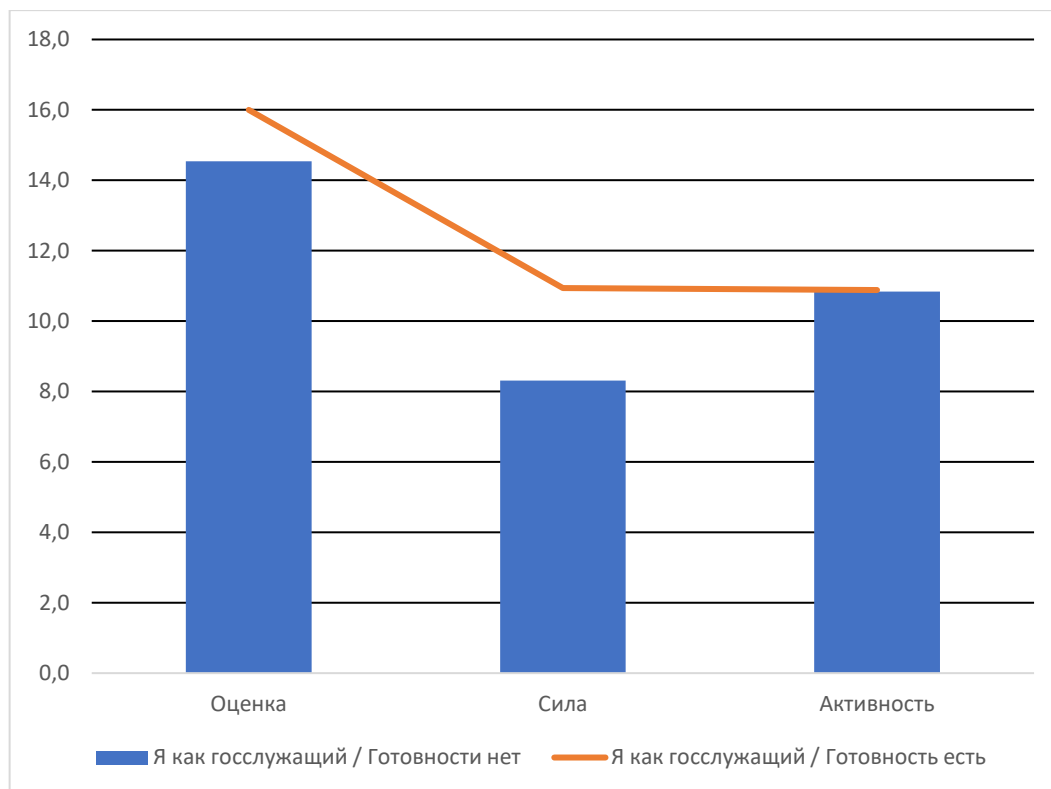


Рис. 6. Распределение средних значений общих факторов при семантическом описании себя как госслужащего в выборках (готовность есть $n = 17$, готовности нет $n = 13$)

На рисунке видно, что все факторы у готовых респондентов выше. Причем, фактор силы отличается на 3 пункта, что говорит о том, что готовые к работе, имеют большие склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях, доминированию над коллегами, подчиненными, свидетельствует о большом потенциале волевой стороны личности. Так же более высокий факто «оценки» может говорить о том, что люди, готовые к работе, имеют большую степень самоуважения и самосознания себя на данной специальности, а значит более склонны к продвижению на государственной службе и отказа от смены рабочего места.

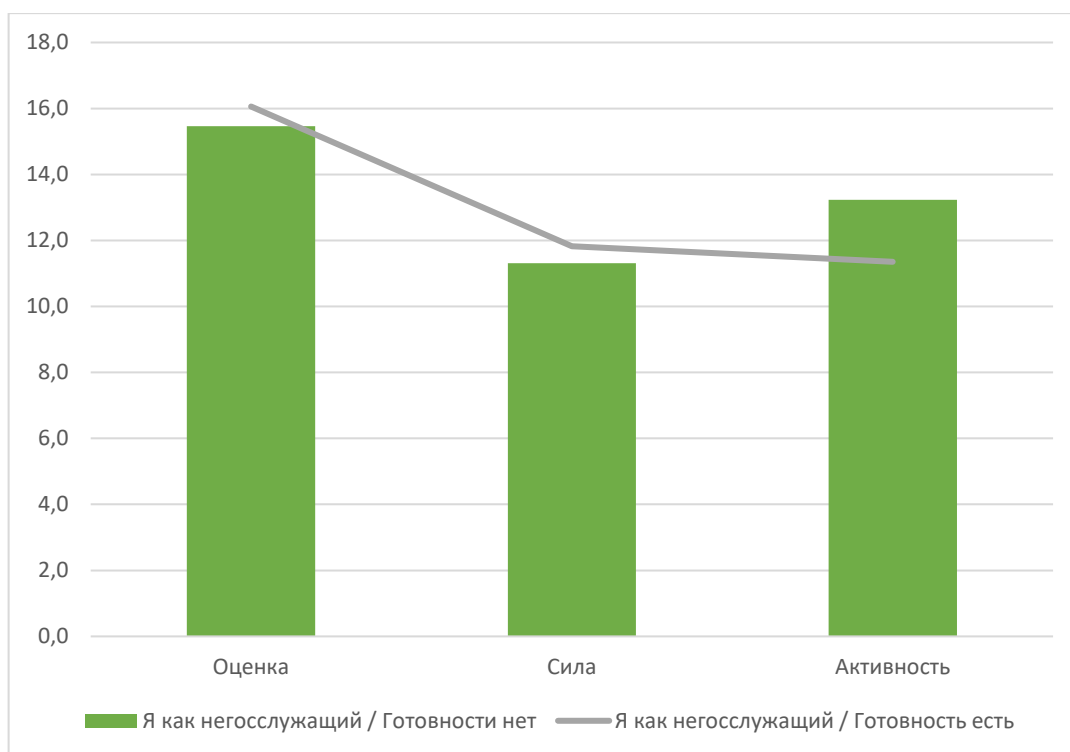


Рис. 7. Распределение средних значений общих факторов при семантическом описании себя как негосслужащего в выборках (готовность есть $n = 17$, готовности нет $n = 13$)

Следующая пара представляет собой осознание себя как личности, не являющегося государственным служащим и затрагивает личные характеристики каждого респондента. В целом, факторы «оценки» и «силы», как видно из рис. 7, не имеют больших отличий, однако фактор «активности» преобладает у тех, кто не готов к работе, также он преобладает между всеми тремя парами, что может говорить о том, что вне рабочей сферы люди видят себя более экстравертивными, более склонны к импульсивности, активности, нежели в рабочей сфере. Но, следует заметить, что даже здесь готовые к работе на должностях видят себя менее активными, что может говорить о более спокойных эмоциональных реакциях.

Данный анализ также показал, что все представленные диаграммы соответствуют схожим показаниям. Фактор «оценки» имеет наибольшие показания между всеми, фактор «силы» во всех диаграммах наименьший, а

фактор «активности» находится между ними. Все факторы находятся в промежутке от 8 до 16, что соответствует средним значениям.

Далее мы рассмотрим различия по самым качественным характеристикам личностного дифференциала между нашими парами.

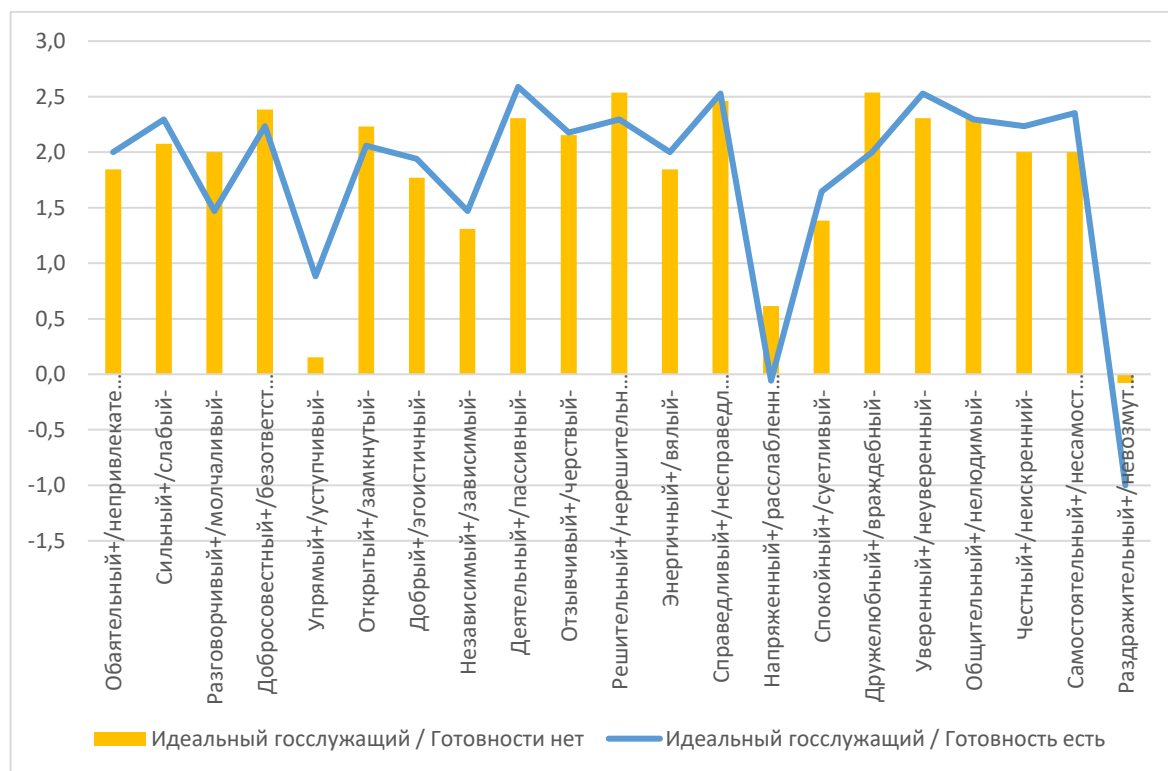


Рис. 8. Распределение средних значений шкал при семантическом описании идеального госслужащего в выборках (готовность есть $n = 17$, готовности нет $n = 13$)

На рис. 8 представлены все характеристики, которые использовались в нашей анкете №4.1, где от 0 – 3 указана положительная характеристика, а от 0 – (-3) указана негативная характеристика. На рисунке мы можем заметить, что основные различия происходят на двух характеристиках. Первое – (+) упрямый/уступчивый (-), здесь респонденты, готовые к работе, считают, что идеальный государственный служащий должен быть более уступчивым.

Респонденты, которые в дальнейшем не планируют идти на должности государственной службы считают, что в данном варианте идеальный служащий не должен выражать конкретную оценку, а в

зависимости от ситуации должен уметь быть упрямым или уступчивым. Вторая отличающаяся позиция замечена на характеристиках (+) раздражительный/невозмутимый (-). Здесь, готовые к работе считают, что идеальный государственный служащий должен быть более невозмутимым по отношению к работе, чем раздражительным. А не готовые респонденты также считают, что эти характеристики не должны выражаться в чем-то одном. Т.е., при выполнении деятельности идеальный государственный служащий, с их точки зрения, должен быть в меру невозмутимым и не раздражительным, что хорошо скажется на работе с клиентами и коллегами.

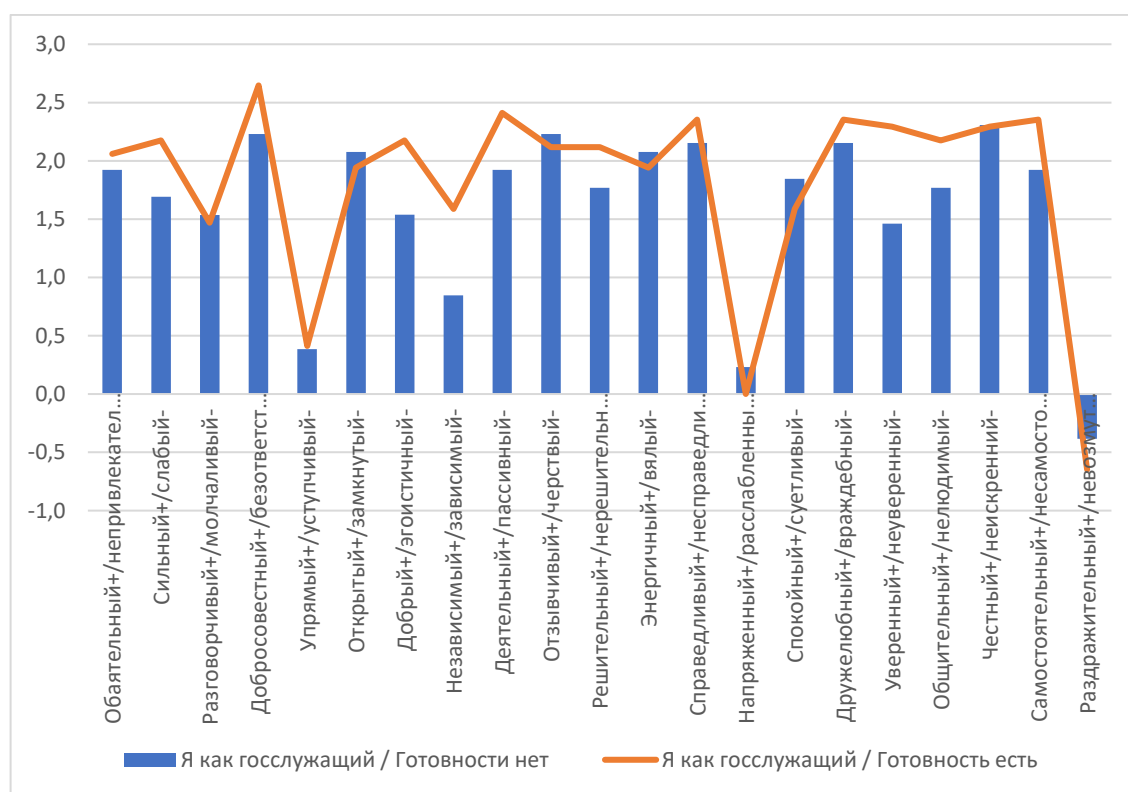


Рис. 9. Распределение средних значений шкал при семантическом описании себя как госслужащего в выборках (готовность есть $n = 17$, готовности нет $n = 13$)

На рис. 9 при, определении себя, как государственного служащего, нет особых различий между респондентами не готовыми к этой деятельности, и готовыми. Последние считают, что, будь они государственными служащими, они были бы более независимыми, в отличие от оппонентов.

Также, они считают себя более уверенными при прохождении государственной службы, а значит более ответственны к ней, не имеют страхов к возможной деятельности и более мотивированны к ней, на основе своей самооценки.

Следующая пара, представленная на рис. 10 наиболее равномерная, несмотря на небольшие различия в паре характеристик.

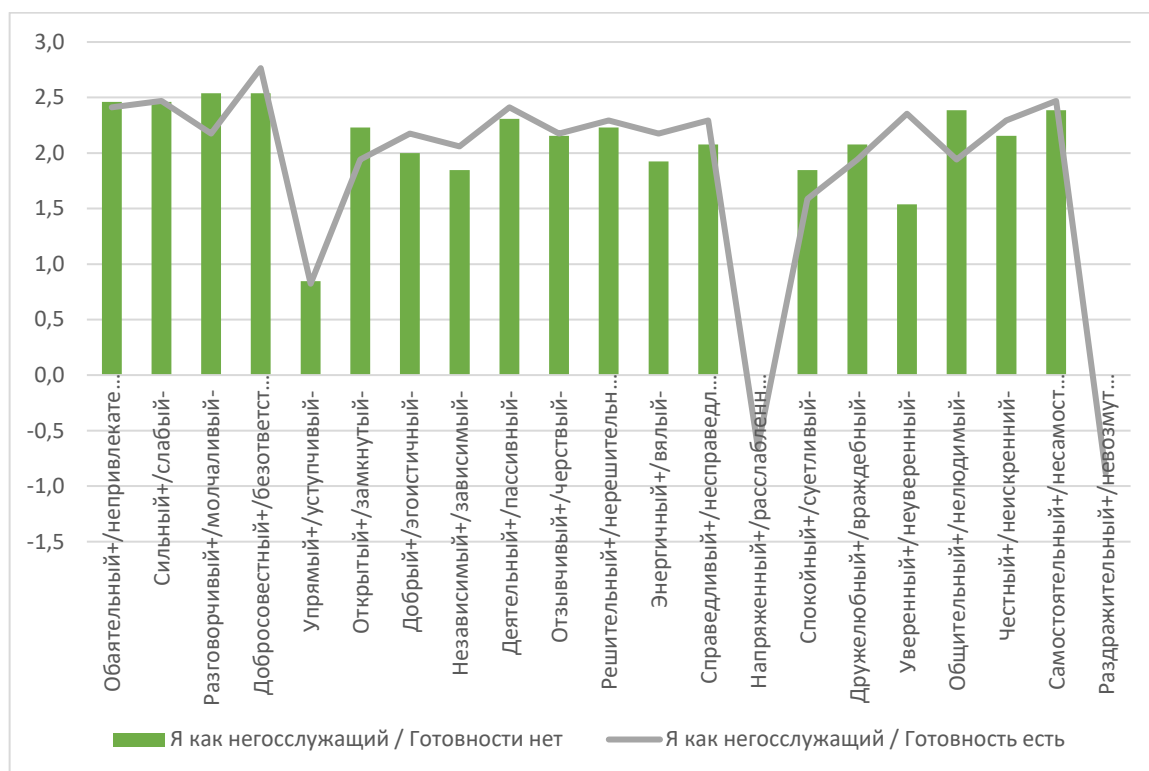


Рис.10. Распределение средних значений шкал при семантическом описании себя как негосслужащего в выборках (готовность есть $n = 17$, готовности нет $n = 13$)

Респонденты, готовые к профессиональной деятельности, так же, как и в примере с идеальным государственным служащим считают себя более напряженными, даже вне рабочей сферы, что может говорить о их большей ответственности, даже в повседневной жизни. Это же относится и к параметру раздражительность, как и на рис. 8, здесь, раздражительность превалирует параметру невозмутимости. В основном, все параметры имеют положительную и высокую оценку, что говорит о большой самооценке каждого респондента. Во всех случаях респонденты считают себя

деятельными, энергичными, что говорит об активной позиции в жизни, а значит о большой мотивации во время деятельности.

Далее мы переходим к анализу групп по U-критерию Манна-Уитни. Это непараметрический статистический критерий, используемый для сравнения двух независимых выборок по уровню какого-либо признака, измеренного количественно. Метод основан на определении того, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между двумя вариационными рядами (ранжированным рядом значений параметра в первой выборке и таким же во второй выборке). Чем меньше значение критерия, тем вероятнее, что различия между значениями параметра в выборках достоверны.

Таблица 2

Результаты сравнения групп по критерию U-Манна-Уитни (только значимые различия, готовность есть $n = 17$, готовности нет $n = 13$)

Переменные	Сумма рангов/ Готовности нет	Сумма рангов/ Готовность есть	U	Z*	p
Кол-во желаемых лет работы по профессии	103,0	362,0	12,0	-4,1	0,00
Внутренняя мотивация	251,0	214,0	61,0	2,1	0,04
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	247,0	218,0	65,0	1,9	0,05

Рассмотрим первую переменную. Сравнение проводится между двумя группами, готовыми к работе, и респондентами, не имеющими готовность к работе. По количеству желаемых лет работы по профессии сумма рангов готовых к работе значительно выше, чем у первой группы. Это объясняется тем, что при ответе на вопрос «будете ли работать в дальнейшем по профессии» они отвечали «да», при этом указывая во втором вопросе количество лет работы. Это были разные цифры, от одного года до 45 включительно. Не готовые к работе, реже указывали года работы, потому что у них отсутствует мотивация и готовность к данной деятельности в

принципе, они не осознаю себя госслужащим в будущем, а значит, оставляют в ответе 0.

Следующая переменная – внутренняя мотивация. Сумма рангов по данному критерию выше у людей, не имеющих готовности к работе. Это можно объяснить тем, что люди, готовые к работе, меньше нуждаются во внутренней мотивации. Они уже осознают себя с госслужащим, принимают все его обязанности, рамки, в которых он должен работать, соблюдение все общекультурных и профессиональных компетенций. Внутренняя мотивация у них связана в основном с потребностью в деятельности, потребности в становлении лучше, появляется возможность полной реализации себя именно в это профессии. В отличие от них, неготовые к работе, нуждаются в большей внутренней мотивации, потому что их не привлекает эта профессия, возможно, их не устраивает деятельность, которыми они должны будут заниматься, или люди, с которыми им придется контактировать во время работы. Поэтому им надо больше внутренней мотивации, чтобы заставить себя, показать себе, что эта профессия привлекательна, на нее стоит обратить внимание, заинтересоваться ей.

Следующая переменная - удовлетворение от самого процесса и результата работы. Данный параметр очень схож с внутренней мотивацией, он также выше у тех, кто не проявил готовность к работе. Это объясняется тем, что данная выборка ставит в приоритет интерес к работе. Здесь, мотивация также играет большую роль. Если работа не является интересной или разнообразной, то у человека будет теряться мотивация к выполнению данной деятельности, и он будет ее выполнять уже ради других целей. Это могут быть внешние положительные мотивации (стремление к социальному статусу, продвижению по службе, денежным заработком), или внешней отрицательной мотивации (стремление избежать критики со стороны руководства, коллег, возможных наказаний).

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена используется для выявления и оценки тесноты связи между двумя рядами сопоставляемых количественных показателей.

Таблица 3

Результаты корреляционного анализа показателя планируемого стажа работы по специальности с особенностями мотивации и субъективных значений по критерию r -Спирмена ($n = 30$)

Переменные	Spearman R	t(N-2)	p-level
Внешняя отрицательная мотивация	0,50	3,05	0,00
Достижение успеха в целом	0,49	2,94	0,01
Стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег	0,46	2,76	0,01
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	0,46	2,72	0,01
Оценка Я-госслужащий	0,44	2,57	0,02

Все представленные переменные имеют прямую связь и находятся в положении умеренной тесноты связи.

Первая переменная - внешняя отрицательная мотивация. Из таблицы 3 можно увидеть, что стаж работы по специальности тесно взаимосвязан с внешней отрицательной мотивацией. Это можно обосновать тем, респонденты, указавшие большой желаемый стаж, не нуждаются во внутренней мотивации и внешней положительной мотивации, потому что эти показатели у них находятся на высоком уровне. Им приносит удовольствие заниматься данной деятельностью, поэтому дополнительная мотивация в данном случае будет заключаться в избежание критики со стороны руководства и избежание возможных наказаний. У готовых к работе людей есть понимания того, что от них будут требовать, и они готовы к этим требованиям.

Вторая переменная – достижение успеха в целом. Здесь также наблюдается средняя прямая связь. Данный показатель можно обосновать тем, что при большем стаже работы рабочему хочется добиться

максимального успеха в своей деятельности. Это относится к каждому, независимо от того, готов ли человек к работе, или нет.

Каждому хочется добиться высшего звания, должности, заработной платы. Это свойственно внешней положительной мотивации и говорит о том, что человек желает и мотивирован на свой успех в деятельности и готов ко всем сложностям, которые могут возникнуть по ходу.

Далее возьмем сразу два параметра, потому что они являются формой внешней отрицательной мотивации - стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег и Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей. Человек, желающий наработать большой стаж, хочет, чтобы все время пребывания на работе/должности прошли без осложнений, что может придать ему уверенности в себе, а значит и большей мотивации (Например: «Да, я сделаю лучше, чтобы меня не смогли критиковать и приложу для этого все усилия»). Также, тесная связь может объясняться тем, что люди, имеющие большой стаж уже занимались различной деятельностью и хотят развиваться дальше, чтобы их принимали умеющих и значимых людей в коллективе как со стороны коллег, так и руководства.

Следующая переменная - оценка Я-госслужащий. Здесь, прямая связь означает, что чем дольше человек проработал на службе, тем больше он отождествляет себя с этим образом, с профессией. Как госслужащего он может видеть себя уже не только на работе, но и в повседневной жизни, где грани могут стираться. Люди, имеющие большой стаж в профессии начинают применять к себе уже не только образ Я-госслужащий, они становятся образом Я-Идеальный госслужащий. Настолько долго они проработали в данной отрасли, что имеют все представления о том, как госслужащий должен выглядеть, какие знания и навыки иметь, что делать в конкретной ситуации. У него будет полный спектр примеров в деятельности.

Рассмотрим следующие данные, представленные в таблице 4.

Таблица 4

Матрица расстояний между объектами и основные результаты
многомерного шкалирования

Distances in Final Configuration D-star: Raw stress = ,0000191; Alienation = ,0007277 D-hat: Raw stress = ,0000048; Stress = ,0003641						
Объекты	Идеальный госслужащий / Готовность есть	Я как госслужащий / Готовность есть	Я как негосслужа- щий / Готовность есть	Идеальный госслужащий / Готовности нет	Я как госслужащий / Готовности нет	Я как негосслужа- щий / Готовности нет
Идеальный госслужащий / Готовность есть	0,00	0,16	0,86	1,33	1,48	1,52
Я как госслужащий / Готовность есть	0,16	0,00	0,86	1,33	1,33	1,44
Я как негосслужащий / Готовность есть	0,86	0,86	0,00	2,18	1,94	0,88
Идеальный госслужащий / Готовности нет	1,33	1,33	2,18	0,00	1,48	2,71
Я как госслужащий / Готовности нет	1,48	1,33	1,94	1,48	0,00	1,94
Я как негосслужащий / Готовности нет	1,52	1,44	0,88	2,71	1,94	0,00

В ней дано расстояние между объектами (см. рис. 11). Близкие - более идентичные, это говорит о том, что они готовы воспринимать себя и видят

себя в едином поле идеального государственного служащего и воспринимают себя более целостно. Также это объясняется тем, что человек, получающий профессию, идет туда с пониманием того, чем он будет там заниматься, он мотивирован к деятельности, ему это нравится и ему не важно, будут ли там какие-либо трудности. В таком случае людям интересна сама деятельность, и рисунок показывает, что готовые к работе имеют очень близкое расстояние между отождествлением себя с образом идеального госслужащего, себя как госслужащего, и, что очень показательное, себя как негосслужащего. Это говорит о том, что даже в повседневной жизни они принимают этот образ и готовы держаться его на протяжении всего стажа работы. Они воспринимают себя госслужащим, и им нравится этот образ, стиль поведения, возможно, социальный статус, который они при этом приобретают. В таком случае они наиболее мотивированы сохранить все эти положительные черты.

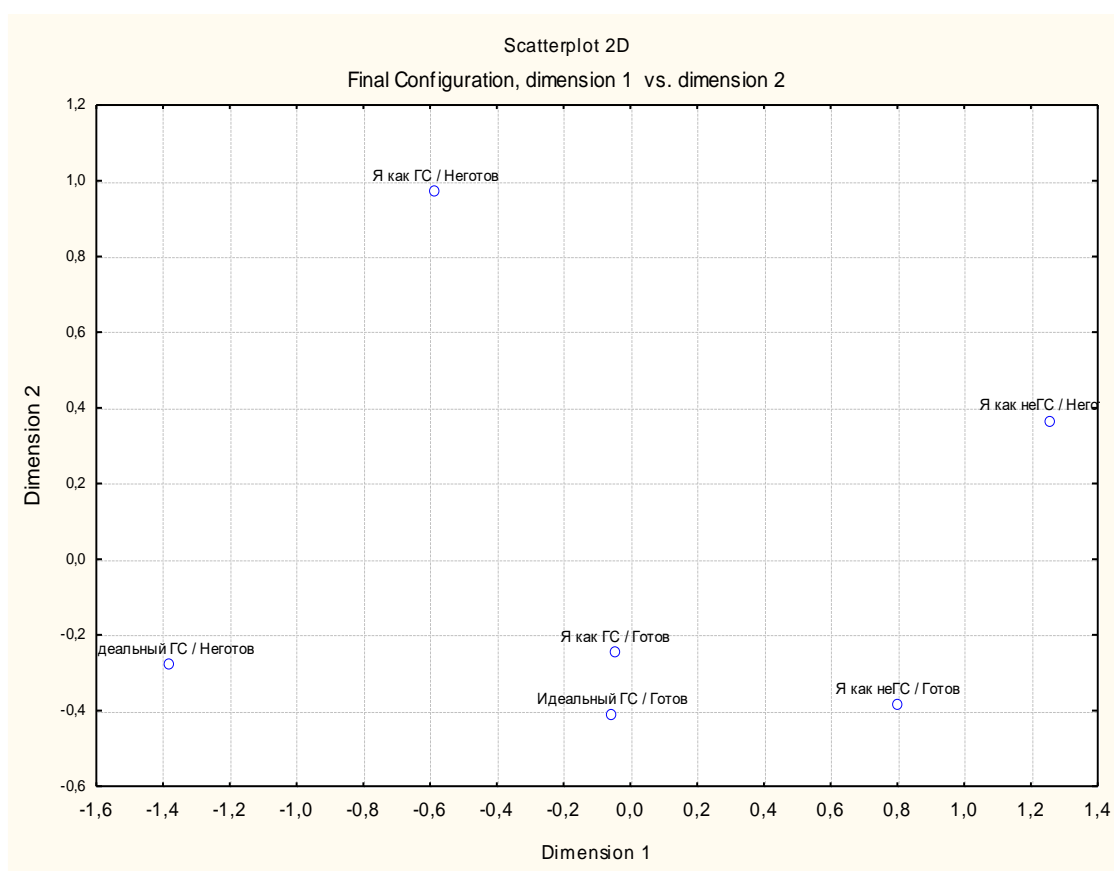


Рис.11. График конфигурации объектов в осях шкал

Напротив, неготовые к работе в данном случае разбросаны по графику в разных проекциях (см. рис. 11), это говорит о том, что они совершенно не отождествляют себя с государственным служащим, и не видят себя в данной профессии. Наибольшее различие заметно между: идеальный госслужащий/готовности нет – я как не госслужащий/готовности нет. В данном случае, человек осознает, какие требования нужны для идеального госслужащего с его точки зрения, ставя на противоположную сторону то, как он видит себя в повседневной жизни.

2.3. Рекомендации по совершенствованию мотивирования учащихся направления «Государственная и муниципальная служба»

Безусловно, основные мотивы выбора специальности и самооценка себя в профессиональном плане лежат на самих учащихся, но их также можно мотивировать во время учебного процесса.

Опираясь на результаты нашего исследования, нами были разработаны следующие рекомендации, которые ориентированы на повышение уровня мотивации учащихся:

1. Проводить самооценку уровня мотивации на протяжении обучения по направлению;

Пользуясь специальными методиками выявления уровня мотивации, проводить диагностику во время обучения по направлению специальности. Диагностику можно проводить два раза в год, замеряя её в начале учебного года и в конце. Данная процедура поможет постоянно отслеживать уровень мотивации учащихся, а в дальнейшем возможна корректировка уровня мотивации и самооценки.

2. Осознанно выбирать будущую профессию, основываясь на своих

интересах.

При выборе своей будущей специальности абитуриенты должны открыто говорить о своих желаниях, интересах и хобби, чтобы покрыть весь спектр возможных профессий, на которые в будущем они смогут поступить. Так же для помощи абитуриентам в высших учебных заведениях имеются профориентационные отделы, где, на основе тестирования личностных и профессиональных качеств им могут дать рекомендации по выбору подходящих профессий или сферы, на которые абитуриенту стоит обратить внимание

3. Поддерживать и воспитывать интерес к профессии.

Данная рекомендация больше направлена на преподавателей высших учебных заведений, чем на самих обучающихся, ведь они являются важнейшей соединительной связью между студентом и выбранным им направлением. Основываясь на собственном опыте обучения, я хочу отметить, что весь преподавательский состав очень помогал нам на протяжении всех лет. На каждом занятии рассказывали что-то интересное о профессии, мелкие нюансы, говорили только в положительном ключе, всячески мотивируя нас к продолжению обучения и в последствии поступлению на должности государственной гражданской службы, что очень помогло в осознании пользы и престижа данной профессии.

4. Используйте внешние положительные мотивации в качестве стимулов к деятельности.

Данная рекомендация направлена на самих учащихся. Она подразумевает под собой то, внешние положительные мотивы могут помочь в освоении профессии. При занятии должности государственного гражданского служащего, необходимо мотивировать себя к деятельности, выполнение которой может способствовать улучшению социального положения, либо продвижению по государственной службе. Так же в качестве мотива к деятельности можно использовать денежный заработок,

который зависит непосредственно от качества выполняемой работы, а, в свою очередь, качественно выполненная работа невозможна без мотивации и готовности ее выполнять, что делает работника менее продуктивным.

Выводы по главе 2

В рамках исследования мотивационных факторов и факторов самооценки себя к работе на государственной службе, нами было проведено анкетирование учащихся. При последующей обработке и интерпретации результатов. В ходе интерпретации полученных результатов было выявлено, что большая часть учащихся осознает и отождествляет себя с образом государственного служащего, и готова принять все компетенции, ограничения, обязательства и нормы данной специальности.

Также были проведены исследования на выявление мотивов к деятельности у респондентов. Одними из главных мотиваций к деятельности являются: заработная плата, разнообразные и интересные обязанности, продвижение по карьерной лестнице и достижение успеха в целом.

Большинство, отметивших готовность к будущей работе по специальности, желают работать на должностях государственной гражданской службы не менее 10 лет, что является продолжительным сроком. Образы Идеального государственного служащего/ Я- госслужащий и Я-не госслужащий у данных респондентов наиболее схожими по характеристикам, т.е., можно сказать, что уже на данном этапе даже в повседневной жизни они оценивают себя как человека, похожего на идеального госслужащего. Для данного типа преобладают внутренние мотивации, которые основаны на получении удовольствия исходя из самого процесса деятельности.

Также нами были предложены и обоснованы рекомендации по совершенствованию учебной деятельности студентов, которые помогут понять важность данной профессии, мотивировать их к работе по данной специальности и становиться лучшим в своем виде деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современное положение государственной гражданской службы можно охарактеризовать, как сокращающееся общее количество числа сотрудников на должностях государственной гражданской службы, однако их качество образования небольшими шагами идет вверх. В данный момент, уже большинство государственных гражданских служащих имеют высшее образование, часть из которых имеют кандидатские степени.

В свою очередь, часть учащихся по специальности «государственное и муниципальное управление» говорят о том, что не видят себя в этой профессии после учебы. Некоторые уходят еще во время учебы на другие специальности, некоторые просто доучиваются, но после получения диплома о высшем образовании идут на другую специальность, либо же вообще идут работать на места, где образование не находится в приоритете.

Главными причинами такого поведения является мотивация и самооценка учащихся. На данный момент это является серьезной проблемой для кадрового состава государственной гражданской службы, потому что каждый год они теряют примерно половину новых кадров.

Мотивация учащихся в современной России, исходя из нашего исследования, в основном состоит из внешних мотиваций. Кого-то не устраивает заработная плата, кому-то не нравится сама деятельность и виды работ, которые выполняются на данной профессии. Некоторые просто не осознают и не оценивают себя как государственного служащего, и тем более не отождествляют себя с идеалом государственного служащего. Самооценивание себя происходит на всей стадии обучения, но немногие меняют свое мнение о себе и о профессии, оставаясь просто людьми, которым необходимо само наличие диплома, а не полученные знания во время всего курса лекций и практик.

Процесс обучения сильно влияет на мотивационный аспект, ведь, благодаря интересным занятиям, рассказам преподаватели могут заинтересовать учащего, который изначально не был готов к работе по специальности, но пройдя несколько практик, поучаствовав в конференциях, семинарах – ему стало интересна профессия и деятельность, которую в будущем он будет выполнять. С другой стороны, есть люди, которые изначально пришли с большой внутренней мотивацией к работе, сам процесс приносит им удовольствие, таких людей следует уже мотивировать на другом уровне, прибегая к поощрениям, продвижениям по иерархии.

В заключении, хочу еще раз акцентировать внимание на том, что необходимо постоянно делиться опытом, рассказывать интересные истории из практики, проводить больше практических занятий с учащимися, потому что такие занятия способствуют уменьшению волнения непосредственно на рабочем месте, при выполнении какого-либо задания. Еще на стадии обучения следует рассказывать обо всех аспектах профессии и создавать для учащихся положительные ассоциации с данным направлением.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

2. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Справочная правовая система «КонсультантПлюс»
3. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 N 58-ФЗ [Электронный ресурс] – Режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413
4. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ [Электронный ресурс] – Режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601
5. Акимова Е. Психологическое обеспечение профессионального развития / Журнал «Государственная служба». 2012, № 3.
6. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография / Российская Академия Государственной Службы при Президенте Российской Федерации. – Москва: Издательство РАГС, 2008. – 311 с.
7. Базарова Т.Ю. Управление персоналом // Юнити-Дана. – 2012.
8. Василенко И.А. Государственная и муниципальная служба: учебник. - Москва: КноРус, 2016. - 300 с.
9. Васильева Е.И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих: автореф. дис.. канд. соц. наук. Екатеринбург, 2010.
10. Глуханюк Н.С., Дьяченко Е.В., Семенова С.Л. Практикум по общей психологии. – М.: МПСИ, 2003 С. – 235.
11. Горшкова Е. В. Совершенствование системы мотивации труда государственных гражданских служащих: теоретико-методические аспекты: дис. канд. экон. наук. Москва, 2010

12. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров / Государственный университет управления; под ред. В. И. Петрова. – Москва: Юрайт, 2013. – 364 с.
13. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика: Учебное пособие/Под общ. ред. В.М. Соколова и А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС; Статут, 2006. 333 с.
14. Гришковец А.А. Государственная гражданская служба: учебный курс – Москва: Дело и Сервис (ДИС), 2014. – 616 с. 10!
15. Динара Борисовна. Государственная гражданская служба на основе служебного контракта: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Кнорус, 2009. – 150с.
16. Захаров Н.И. Мотивационные ресурсы управления // Государственная служба. 2007. № 3 (47). С. 27-34.
17. Кирилин А.В., Нечаева Т.В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
18. Козырев А.А. Система мотивации трудовой деятельности государственных служащих//Государственная и муниципальная служба, 2010. № 4. с. 30-37.
19. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации»/под ред. Э. Г. Липатова, С. Е. Чаннова. М.: ЗАО Юстицинформ, 2006. -С. 84.
20. Комментарий к федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 Г. № 58-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.zonazakona.ru/law/comments/247/>
21. Коротков Е.М. Исследование систем управления. Учебное пособие. – Москва.: Издательско-консалтинговая компания «ДеКа». – 2000.
22. Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на

предприятия в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий.

23. Крутцова М.Н. Управление адаптацией персонала: учеб. пособ. /М.Н. Крутцова. – Вологда: Легия, 2010

24. Лазарева Н.В. Особенности мотивации деятельности госслужащих в России // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика». – 2008. – №7. 20!

25. Лымарева О.А., Собоичук А.Е. Основные проблемы формирования системы мотивации госслужащих//Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. № 11. С. 51-54

26. Макклелланд Д. Мотивация человека. Серия «Мастера психологии». СПб: Питер, 2007.

27. Медведев Д.А. Комментарий к Федеральному Закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» СПб.: 2008. — 576 с.

28. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электронный ресурс]: утв. Минтрудом России по состоянию на 20.05.2018 г. – Режим доступа: Режим доступа: Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

29. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.

30. Никандров В.В. Экспериментальная психология. Учебное пособие. – СПб.: Издательство «Речь». – 480 с. 2003

31. Овсяк Н.В. Мотивация персонала: сущность и современные проблемы / Н.В. Овсяк // Бизнес-информ. -2014. -№2. с. 205-210

32. Охотский Е.В., Анисимов В.М. Книга работника кадровой службы. Учебно-справочное пособие. - Москва, 1998

33. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. -М.:

Академия, 2012. с. – 368.

34. Ремезов А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих//Молодой ученый. -2016. -№11.

35. Рязанцева М.В., Субочева А.О. Анализ кадровых технологий в государственной гражданской службе Российской Федерации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – №11– ноябрь - 2014. С. 409-413

36. Слинкова О.К. Эволюция содержательного подхода к исследованию трудовой мотивации // Системы. Методы. Технологии. 2009. №1.

37. Статистика численности кадрового состава работников государственных органов. Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gossluzhba.gov.ru>

38. Татьяна С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник и практикум 3-е издание. - Юрайт, 2015. -324 с.

39. Управление персоналом организации: Учебник, 4-е изд., доп. и перераб. / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2010. – 695 с.

40. Чернова Е.Б. Совершенствование организационно-экономического механизма мотивации труда государственных служащих: автореф. дис. канд. экон. наук. Москва, 2009

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета №1

Инструкция: Уважаемый участник! Перед Вами три вопроса, которые помогут правильно собрать представление студентов о том, каким образом они относятся к своей будущей профессии и деятельности, которая им предстоит на должностях государственной гражданской службы. Первый вопрос закрытого типа (ответ «да» или «нет»), второй вопрос закрытого типа (предполагает количественный ответ в годах), третий вопрос открытого типа (предполагает более развернутый ответ в 2-3 предложения).

Если на первый вопрос Вы ответили «Нет», то можете пропустить Вопрос №2

1. Собираетесь ли Вы после окончания обучения работать на должностях государственной гражданской службы? -
2. Сколько лет вы хотели бы работать в системе государственной гражданской службы? -
3. Что может сподвигнуть Вас остаться на должностях государственной гражданской службы и проработать там большое количество времени? -

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Анкета 2. Мотивация профессиональной деятельности» в модификации А. Реана

Инструкция к анкете: «Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале, отметив соответствующую клетку. После этого подтвердите свой выбор, нажав на кнопку «получить результат». При ответе долго не задумывайтесь. Помните, что первый ответ, который пришел в голову, как правило, самый верный»

	В очень незначительной мере (1)	В незначительной мере (2)	В небольшой, но и не малой мере (3)	В большой мере (4)	В очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по гос. службе					
Стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					

	В очень незначительной мере (1)	В незначительной мере (2)	В небольшой, но и не малой мере (3)	В большой мере (4)	В очень большой мере (5)
Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Анкета 3. «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности»

Инструкция: Вам предлагается 15 утверждений. Выразите свое согласие («полностью согласен» – ПС) или несогласие («не согласен» – НС) по пятибалльной системе. Свой ответ необходимо подчеркнуть).

Полностью согласен (5) 4 3 2 (1) Полностью не согласен.

	Полностью согласен (5)	Согласен (4)	Когда как (3)	Не согласен (2)	Полностью не согласен (1)
1. Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше.					
2. Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю.					
3. Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы.					
4. Мне нравится выполнять непростую работу.					
5. Мне нравится брать на себя ответственность					
6. Мне нравится, когда окружающие хорошо ко мне относятся.					
7. Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное					

задание в действительности.					
	Полностью согласен (5)	Согласен (4)	Когда как (3)	Не согласен (2)	Полностью не согласен (1)
8. Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки.					
9. У меня хорошие отношения с коллегами по работе.					
10. Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их.					
11. Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях.					
12. Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.					
13. Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий.					
14. Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.					
15. Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку.					

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Анкета 4.1.

В предложенном бланке представлены наиболее распространенные качества человека. Порядок работы с методикой очень прост и заключается в следующем:

•определение степени его проявления по баллам:

3 — проявляется очень сильно и очень часто;

2 — выражено достаточно заметно и часто встречается;

1 — проявляется иногда и слабо;

0 — трудно сказать, есть и то, и другое.

На основе выбранных знаков и степени выраженности качества обведите соответствующую цифру в таблице. Помните, что положительные и отрицательные качества людей, приведенные в таблице, постоянно меняются местами. Поэтому будьте внимательны в своих оценках.

Важно! Проведите оценку с точки зрения «Идеальный государственный гражданский служащий»

1.О	+	Обаятельный	3 2 1 0 1 2 3	Непривлекательный	-
2.С	-	Слабый	3 2 1 0 1 2 3	Сильный	+
3.А	+	Разговорчивый	3 2 1 0 1 2 3	Молчаливый	-
4.О	-	Безответственный	3 2 1 0 1 2 3	Добросовестный	+
5.С	+	Упрямый	3 2 1 0 1 2 3	Уступчивый	-
6.А	-	Замкнутый	3 2 1 0 1 2 3	Открытый	+
7.О	+	Добрый	3 2 1 0 1 2 3	Эгоистичный	-
8.С	-	Зависимый	3 2 1 0 1 2 3	Независимый	+

9.А	+	Деятельный	3 2 1 0 1 2 3	Пассивный	-
10.О	-	Черствый	3 2 1 0 1 2 3	Отзывчивый	+
11.С	+	Решительный	3 2 1 0 1 2 3	Нерешительный	-
12.А	-	Вялый	3 2 1 0 1 2 3	Энергичный	+
13.О	+	Справедливый	3 2 1 0 1 2 3	Несправедливый	-
14.С	-	Расслабленный	3 2 1 0 1 2 3	Напряженный	+
15.А	+	Суебливый	3 2 1 0 1 2 3	Спокойный	-
16.О	-	Враждебный	3 2 1 0 1 2 3	Дружелюбный	+
17.С	+	Уверенный	3 2 1 0 1 2 3	Неуверенный	-
18.А	-	Нелюдимый	3 2 1 0 1 2 3	Общительный	+
19.О	+	Честный	3 2 1 0 1 2 3	Неискренний	-
20.С	-	Несамостоятельный	3 2 1 0 1 2 3	Самостоятельный	+
21.А	+	Раздражительный	3 2 1 0 1 2 3	Невозмутимый	-

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Анкета 4.2.

В предложенном бланке представлены наиболее распространенные качества человека. Порядок работы с методикой очень прост и заключается в следующем:

- определение степени его проявления по баллам:
3 — проявляется очень сильно и очень часто;
2 — выражено достаточно заметно и часто встречается;
1 — проявляется иногда и слабо;
0 — трудно сказать, есть и то, и другое.

На основе выбранных знаков и степени выраженности качества обведите соответствующую цифру в таблице. Помните, что положительные и отрицательные качества людей, приведенные в таблице, постоянно меняются местами. Поэтому будьте внимательны в своих оценках.

Важно! Проведите оценку с точки зрения «Я – если буду работать на должностях государственной гражданской службы»

1.О	+	Обаятельный	3 2 1 0 1 2 3	Непривлекательный	-
2.С	-	Слабый	3 2 1 0 1 2 3	Сильный	+
3.А	+	Разговорчивый	3 2 1 0 1 2 3	Молчаливый	-
4.О	-	Безответственный	3 2 1 0 1 2 3	Добросовестный	+
5.С	+	Упрямый	3 2 1 0 1 2 3	Уступчивый	-
6.А	-	Замкнутый	3 2 1 0 1 2 3	Открытый	+
7.О	+	Добрый	3 2 1 0 1 2 3	Эгоистичный	-
8.С	-	Зависимый	3 2 1 0 1 2 3	Независимый	+
9.А	+	Деятельный	3 2 1 0 1 2 3	Пассивный	-

10.О	-	Черствый	3 2 1 0 1 2 3	Отзывчивый	+
11.С	+	Решительный	3 2 1 0 1 2 3	Нерешительный	-
12.А	-	Вялый	3 2 1 0 1 2 3	Энергичный	+
13.О	+	Справедливый	3 2 1 0 1 2 3	Несправедливый	-
14.С	-	Расслабленный	3 2 1 0 1 2 3	Напряженный	+
15.А	+	Суебливый	3 2 1 0 1 2 3	Спокойный	-
16.О	-	Враждебный	3 2 1 0 1 2 3	Дружелюбный	+
17.С	+	Уверенный	3 2 1 0 1 2 3	Неуверенный	-
18.А	-	Нелюдимый	3 2 1 0 1 2 3	Общительный	+
19.О	+	Честный	3 2 1 0 1 2 3	Неискренний	-
20.С	-	Несамостоятельный	3 2 1 0 1 2 3	Самостоятельный	+
21.А	+	Раздражительный	3 2 1 0 1 2 3	Невозмутимый	-

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Анкета 4.3.

В предложенном бланке представлены наиболее распространенные качества человека. Порядок работы с методикой очень прост и заключается в следующем:

- определение степени его проявления по баллам:

3 — проявляется очень сильно и очень часто;

2 — выражено достаточно заметно и часто встречается;

1 — проявляется иногда и слабо;

0 — трудно сказать, есть и то, и другое.

На основе выбранных знаков и степени выраженности качества обведите соответствующую цифру в таблице. Помните, что положительные и отрицательные качества людей, приведенные в таблице, постоянно меняются местами. Поэтому будьте внимательны в своих оценках.

Важно! Проведите оценку с точки зрения «Я – если не буду работать на должностях государственной гражданской службы»

1.О	+	Обаятельный	3 2 1 0 1 2 3	Непривлекательный	-
2.С	-	Слабый	3 2 1 0 1 2 3	Сильный	+
3.А	+	Разговорчивый	3 2 1 0 1 2 3	Молчаливый	-
4.О	-	Безответственный	3 2 1 0 1 2 3	Добросовестный	+
5.С	+	Упрямый	3 2 1 0 1 2 3	Уступчивый	-
6.А	-	Замкнутый	3 2 1 0 1 2 3	Открытый	+
7.О	+	Добрый	3 2 1 0 1 2 3	Эгоистичный	-
8.С	-	Зависимый	3 2 1 0 1 2 3	Независимый	+

9.А	+	Деятельный	3 2 1 0 1 2 3	Пассивный	-
10.О	-	Черствый	3 2 1 0 1 2 3	Отзывчивый	+
11.С	+	Решительный	3 2 1 0 1 2 3	Нерешительный	-
12.А	-	Вялый	3 2 1 0 1 2 3	Энергичный	+
13.О	+	Справедливый	3 2 1 0 1 2 3	Несправедливый	-
14.С	-	Расслабленный	3 2 1 0 1 2 3	Напряженный	+
15.А	+	Суебливый	3 2 1 0 1 2 3	Спокойный	-
16.О	-	Враждебный	3 2 1 0 1 2 3	Дружелюбный	+
17.С	+	Уверенный	3 2 1 0 1 2 3	Неуверенный	-
18.А	-	Нелюдимый	3 2 1 0 1 2 3	Общительный	+
19.О	+	Честный	3 2 1 0 1 2 3	Неискренний	-
20.С	-	Несамостоятельный	3 2 1 0 1 2 3	Самостоятельный	+
21.А	+	Раздражительный	3 2 1 0 1 2 3	Невозмутимый	-